

Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2008-655

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Kansantaloustieteen laitos	
Tekijä-Författare-Author Lehtonen, Mikko			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Yrityskulttuuri			
Oppiaine-Läroämne-Subject Kansantaloustiede			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2008-05-12	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 30 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tarkastelen yrityskulttuurin käsitettä kahden toistetun pelin mallin, Rob ja Zemskyn tiimin yhteistyötä käsittelevän sekä Hermalinin pitkäaikaisen johtamisen mallin pohjalta. Tutkimusongelmana on selvittää, voiko yrityskulttuuri vallita samaan aikaan sekä tiimin sisällä että johtajan luottamuspääoman muodossa, ja miten nämä eri kulttuurin muodot suhtautuvat toisiinsa. Koska yrityskulttuuria on hyvin vaikea mitata tai vertailla empiirisesti, tyydyn tässä vertailemaan mallien lähtökohtia ja johtopäätöksiä.</p> <p>Rob ja Zemskyn mallissa firmassa työskentelee vakiomäärä työntekijöitä, joilla on keskenään erilaiset preferenssit tehdä yhteistyötä. Syyllisyyden voimakkuus yhteistyön välttämisestä riippuu aiemmasta yhteistyön tasosta, joten työntekijöiden preferenssit voivat ajan oloon muuttua. Työntekijä valitsee kokonaistyöpanoksensa sekä yhteistyön osuuden kokonaistyöpanoksesta yksilöllisten preferenssiensä ja kannustinpalkan perusteella. Yhteistyö on firmalle tuottavampaa kuin yksilöllinen työ, mutta firma havaitsee ja siten palkitsee tehdystä yhteistyöstä vain osan, jolloin yksilöllinen työ tuottaa työntekijälle enemmän palkkaa. Firman ongelmana on valita optimaalinen kannustin. Korkeampi kannustin lisää työntekijöiden työpanosta mutta laskee samalla yhteistyön tasoa, koska kannustin kohdistuu enemmän yksilötyöhön kuin vaikeasti havainnoitavaan yhteistyöhön.</p> <p>Hermalinin mallissa johtajalla on vakiomäärä alaisia, joilla on keskenään sama tuottavuus ja samat preferenssit. Alaiset vaihtuvat jokaisella aikaperiodilla, joten he eivät voi koordinoida työpanostaan koko tiimin kannalta optimaaliseksi. Ainoastaan johtaja tietää työn tuottavuuden etukäteen, ja alaisten saama palkka määräytyy suoraan työn tuottavuudesta. Johtajalla on kannustin väittää tuottavuustasoa korkeaksi, jotta alaiset työskentelisivät mahdollisimman ahkerasti. Pelin toistumisen takia rehellinen maine voi kuitenkin olla arvokkaampi kuin valehtelusta saatu hyöty yhdellä aikajaksolla. Mallissa käsitellään johtaminen ilman signaaleja sekä signaalien käyttö uhraamalla ja esimerkkijohtamisen kautta. Kun johtaja on ilmoittanut alaisille tuottavuustason ja mahdollisesti käyttänyt signaalia, alainen muodostaa uskomuksen hyvän tuottavuustason todennäköisyydestä ja valitsee työpanoksensa uskomuksen perusteella.</p> <p>Mallien lähtökohdissa on merkittäviä eroja siinä, miten firma havainnoi työntekijän työpanoksen, mikä on kannustimien rooli ja mikä on tiimin asema. Yhteinen tulos malleille kuitenkin on, että korkotaso vaikuttaa yrityskulttuuriin negatiivisesti, koska korkea korko houkuttelee itsekkääseen lyhyen aikavälin hyödyn tavoitteluun yrityskulttuurin kehittämisen ja siten korkeampien tulevaisuuden tuottojen tavoittelemisen sijaan. Muiden tekijöiden osalta näitä kahta eri kulttuurin muotoa voi esiintyä toisistaan riippumatta.</p> <p>Malleja ei voi erilaisten oletusten takia suoraan yhdistää toisiinsa. Jos kuitenkin oletetaan, että on olemassa kummankin mallin johtopäätöksiä noudattava firma, päädytään tässä firmassa seuraavaan: tiimityö vahvistaa luottamusta johtajaan mutta johtajan luottamus heikentää tiimityötä.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords yrityskulttuuri sosiaalinen pääoma tiimityö johtaminen			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			